

Brecha salarial de género en España y el mundo.

Análisis de las causas y los factores de desigualdad, evolución y políticas de actuación.

Autora: Cristina Sevillano Prieto

Índice de contenidos

1. Introducción
2. Definición de brecha salarial de género
3. Causas de la brecha salarial de género
4. Factores de desigualdad y factores que aumentan la brecha salarial de género:
 - a. Factores socioeconómicos
 - b. Factores relacionados con el puesto de trabajo
 - c. Factores socio-culturales
5. Brecha salarial de género en España:
 - a. Brecha salarial de género en función de los factores de desigualdad
 - i. *Brecha salarial de género en función del tipo de contrato a jornada completa o parcial en España*
 - ii. *Brecha salarial de género en función del sector de actividad en España*
 - iii. *Brecha salarial de género en función del nivel de formación en España*
 - iv. *Brecha salarial de género en función de la edad en España*
 - b. Evolución de la brecha salarial de género en España en los últimos años
 - c. Brecha salarial de género en diferentes CC AA
 - d. Políticas de actuación para disminuir la brecha salarial de género
 - i. *Líneas de actuación para combatir la brecha salarial*
 - *A nivel de las administraciones públicas*
 - *A nivel de las empresas privadas*
 - e. Salario mínimo interprofesional y brecha salarial de género
 - f. Brecha salarial de género en el medio rural
6. Brecha salarial de género en el mundo
 - a. ¿Cómo afrontar la brecha salarial de género a nivel global?
 - b. Disminución de la brecha salarial en el mundo
 - c. La brecha salarial de género en los “trabajos del futuro”
 - d. Cómo ha afectado la pandemia por COVID-19 a la brecha de género

Anexo I: Legislación nacional y europea

Bibliografía

1. Introducción

La brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado laboral que afecta principalmente a las mujeres. Este hecho no solo afecta al mercado laboral español, sino que se trata de un problema laboral global que se da en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo de su economía.

Los factores que provocan esta injusticia son, en muchos casos, de difícil identificación para la opinión pública, por lo que la conciencia social no refleja la magnitud y la importancia de este problema social.

Uno de los factores originarios de este problema es la segregación ocupacional que, junto con la segregación horizontal y vertical relega a las mujeres a realizar determinados trabajos o les impide optar a posiciones de liderazgo. Como resultado, existen trabajos considerados femeninos, peor valorados tanto social como económicamente.

Por otro lado, son las mujeres las que siguen desempeñando un rol de cuidado y responsabilidad doméstica y familiar que les obliga a realizar trabajos a jornada parcial o que requieren una flexibilidad que les impide competir en igualdad de oportunidades respecto a los hombres, lo que las relega a trabajos peor remunerados.

Aunque el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres está consagrado en la normativa europea desde hace casi 60 años, los datos muestran la existencia generalizada de diferencias salariales entre ambos colectivos en la práctica totalidad de países a nivel mundial. Las cifras de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres son contundentes e indiscutibles. El objetivo de reducir la brecha salarial de género está adquiriendo una mayor relevancia en la agenda política, empresarial y social, pero para ello se requiere del compromiso conjunto de la administración pública, los agentes sociales y la sociedad para su resolución.

El impacto económico de la reducción de la brecha salarial se ha evaluado en un estudio impulsado por el parlamento europeo en el que se estimó que una reducción de un punto porcentual en la brecha salarial de género resultaría en un aumento en el PIB del 0,1 %. Esto tendría un impacto más allá de la mejora de la igualdad de género; además reduciría la pobreza y estimularía la economía ya que aumentaría la base impositiva y aliviaría parte de la carga sobre los sistemas de asistencia social.

El siguiente trabajo pretende analizar la magnitud de la brecha salarial en el mercado laboral nacional e internacional, identificar aquellos factores que originan y perpetúan este problema social y estudiar algunos ejemplos de políticas laborales introducidas en nuestro entorno con el objetivo de paliar este problema.

2. Definición de brecha salarial de género

Se entiende por **brecha salarial de género** a la existencia de diferencias entre las remuneraciones económicas percibidas por los hombres y las mujeres por el desempeño laboral.¹

La forma más aceptada de expresar la brecha salarial es como el menor porcentaje de salario que cobran las mujeres respecto a los hombres. Su cálculo se realiza con la siguiente fórmula:

Brecha salarial = diferencia salarios hombre y mujeres/salario hombre¹

Su interpretación se realiza como la diferencia entre las medias del conjunto y no como diferencia entre individuos.¹

Debido a las diferencias socioeconómicas y de tipos de puestos de trabajo que existen entre ambos colectivos, no se puede realizar una comparación directa entre ellos, y se deben tener en cuenta diferentes indicadores a la hora de medir la cuantía de estas brechas salariales. En función de los factores considerados podemos hablar de:¹

- **Brechas salariales sin ajustar:** miden la diferencia porcentual entre las retribuciones brutas en salario medio entre hombres y mujeres, con independencia de las diferencias que existen entre ambos colectivos respecto a sus características socioeconómicas, del puesto de trabajo, de educación, experiencia laboral, horas trabajadas, tipo de trabajo, etc. Este indicador se utiliza por ejemplo por Eurostat o el INE.^{1,2}
- **Brechas salariales ajustadas:** miden la diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta todos los factores que intervienen en la determinación del salario, de manera que se manifiestan las diferencias en la remuneración por un mismo trabajo o trabajos de igual valor. Tiene en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas (nivel educativo, edad, etc.) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, tipo de jornada, sector, etc.). Este tipo de medida es el **indicador más fiable** a la hora de medir si hombre y mujeres tienen la misma retribución por el mismo trabajo, según la bibliografía consultada.^{1,2}

A su vez, dentro de estas dos categorías existen indicadores que permiten obtener información adicional relacionados con el concepto de igualdad, dentro del término brecha salarial no ajustada, o en términos de equidad, dentro de la brecha salarial ajustada y que se muestran en la siguiente tabla (**Tabla 1**).¹

A menudo se confunde el concepto de brecha salarial con el de discriminación salarial. Este último término se refiere a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias. Por tanto, es aquella brecha salarial que no se puede justificar por razones diferentes al sexo de la trabajadora y que se da en el puesto de trabajo, y no ha de confundirse con otras formas de discriminación laboral hacia las mujeres.³

Tabla 1. Tipos de brechas salariales e indicadores

Brechas salariales sin ajustar		Brechas salariales ajustadas
Diferencia salarial total	Diferencia salarial por hora	Brecha ajustada por características socioeconómicas y laborales
Diferencia porcentual entre el salario bruto total obtenido por hombres y mujeres	Diferencia porcentual entre el salario bruto total percibido por cada hora trabajada por hombres y mujeres	Diferencia porcentual entre el salario/hora de hombres y mujeres aislando el efecto de las diferencias socioeconómicas y laborales entre ambos
No tiene en cuenta las diferencias en el número de horas trabajadas entre hombres y mujeres, por ejemplo, por la mayor proporción de contratos a tiempo parcial en las mujeres	No tiene en cuenta los efectos sobre los salarios que generan las diferencias en las características socioeconómicas y en el puesto de trabajo de hombres y mujeres	Supone la medida más adecuada, aunque no perfecta, para medir si hombres y mujeres cobran lo mismo por realizar tareas similares. Es decir, si ambos colectivos perciben el “mismo sueldo por el mismo trabajo”
El cálculo de estos indicadores se basa en un análisis comparado de medias de los datos salariales de hombres y mujeres publicados por el INE y otros organismos oficiales (OCDE o Eurostat)		El cálculo de este indicador requiere del desarrollo de modelos econométricos

Adaptada de: Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones. CEOE y PWC.¹

3. Causas de la brecha salarial de género

Aunque existen diferentes causas asociadas al origen de la brecha salarial, a continuación, se describen una serie de ellas que han provocado la aparición de las brechas salariales de género:³

- **Discriminación directa:** este tipo de discriminación no tiene ninguna justificación y es la que requiere de políticas de concienciación social específicas para su erradicación.
- **Inferior valoración del trabajo realizado por mujeres:** como consecuencia de la falsa creencia arraigada en la sociedad por la que se cree que el trabajo desempeñado por las mujeres es de inferior calidad o las tareas que puedan desempeñar requieren una menor cualificación que las de los hombres.
- **Segregación en el mercado laboral como consecuencia de la incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales:** la presencia mayoritaria y tradicional de las mujeres en sectores peor remunerados, al igual que su baja presencia en puestos directivo o de responsabilidad.
- **Conciliación familiar:** la tendencia de adjudicar responsabilidades familiares y de cuidado a las mujeres y la dificultad y falta de compromiso por parte de las administraciones públicas para paliar este problema se refleja en las altas tasas de abandono del mercado laboral y de interrupciones en la carrera profesional de las mujeres que deciden ser madres o que se dedican al cuidado de personas dependientes de su entorno familiar.

4. Factores de desigualdad y factores que aumentan la brecha salarial de género

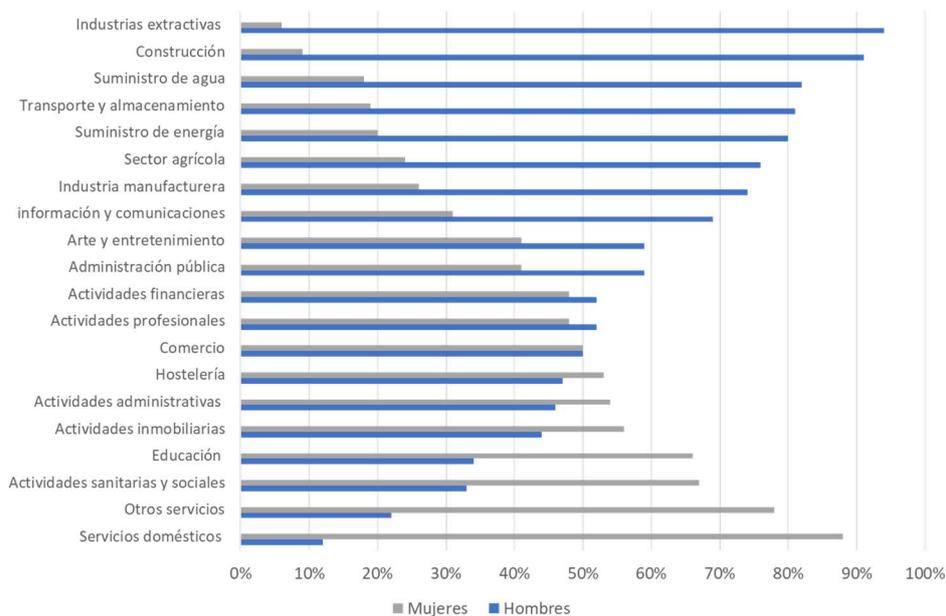
La brecha salarial se debe a una **gran variedad a factores** que, en muchos casos, están relacionados entre sí o se suman. A continuación, se describen y analizan los factores más destacados encontrados en la bibliografía consultada¹:

a. Factores socioeconómicos

- **Orientación educativa:** se entiende por orientación educativa a la tendencia a elegir una carrera profesional durante las fases de educación secundaria. La orientación académica influye en la sobrerrepresentación de hombres o mujeres en determinados sectores profesionales. Este hecho no solo tiene un impacto en el número de profesionales de cada sexo dentro de un sector económico determinado, sino que tiene un fuerte impacto en los salarios¹. En España, la matriculación en universidades y ciclos cortos muestran esta segregación, ya que más del 75 % de las mujeres realizan estudios relacionados con la educación y la sanidad, mientras que el 90 % de los hombres se forman en carreras técnicas como ingenierías o TIC, sectores altamente demandados y ligados a mejores salarios¹. Aunque un mayor número de mujeres terminan la educación superior en la Unión Europea en comparación con el número de hombres, éstas están menos representadas en el mercado laboral. Asimismo, casi el 30 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial frente al 8,4 % de los hombres^{4,5}.
- **Nivel de educación:** paradójicamente existe una brecha educativa a favor de las mujeres en España, esto es, que tienen de término medio niveles de formación más elevados que los hombres. Esto se ha visto incrementado en los últimos años, ya que un 49 % de las mujeres de 25 a 34 años tiene educación terciaria frente al 36 % de los hombres, mientras que en la población de 55 a 64 años un 23 % de las mujeres tienen educación terciaria frente al 25 % de los hombres. En teoría este cambio de tendencia se verá reflejado y supondrá una disminución en la brecha salarial en el futuro¹. Por otro lado, tanto histórica como actualmente las mujeres acceden a trabajos para los que tienen una formación superior, ya que basan el desarrollo de su carrera profesional en lugar de en función de su formación en intereses personales, especialmente por la posibilidad de conciliar sus puestos de trabajo con sus responsabilidades familiares¹.
- **Edad:** en análisis del mercado laboral femenino en función de los rangos de edad refleja el acceso más tardío al mercado laboral por parte de las mujeres, al igual que a sectores y puesto de responsabilidad. Además, se observa una diferencia en las trayectorias profesionales en edades reproductivas¹. La brecha salarial cambia con la edad, ya que se observa que tiende a ser menor al inicio de la vida laboral y se amplía después, como resultado de las interrupciones labores como consecuencia de la maternidad⁴. La brecha salarial no solo afecta a las mujeres en edad laboral, sino también en la jubilación. En 2020, las mujeres en la Unión Europea mayores de 65 años recibieron pensiones un 28,3 % más bajas de media que las de los hombres^{1,4}.
- **Antigüedad en el puesto de trabajo:** en España las mujeres cuentan con menos años de antigüedad en la empresa que los hombres, hecho que tiene un impacto negativo en las retribuciones variables asociadas a los años de prestación de servicios laborales en una empresa¹.

- **Factores relacionados con el puesto de trabajo**
- **Sector en el que se desarrolla la actividad:** tradicionalmente hay una sobrerrepresentación de las mujeres en sectores de actividad peor remunerados, como el sector servicios, ventas, educación o el relacionado con los cuidados o la limpieza. Esto hecho podría explicar hasta el 30 % de la brecha salarial, según algunos estudios⁵. En nuestro país, las mujeres se concentran en sectores como la sanidad o la educación, con una elevada ocupación en el sector público. También en el servicio doméstico, donde suman hasta el 65 % de la ocupación total. Por el contrario, los hombres están sobrerrepresentados en sectores con retribuciones más altas, por lo que la diferencia salarial es más elevada. (**Figura 1**)¹. Por otro lado, la brecha salarial es mayor en el sector privado que en el público en el contexto de la Unión Europea. En España, la brecha salarial por género fue de un 8,2 % en el sector público frente a un 13,9 % en el privado en 2020¹.

Figura 1. Porcentaje de ocupación de mujeres por sectores

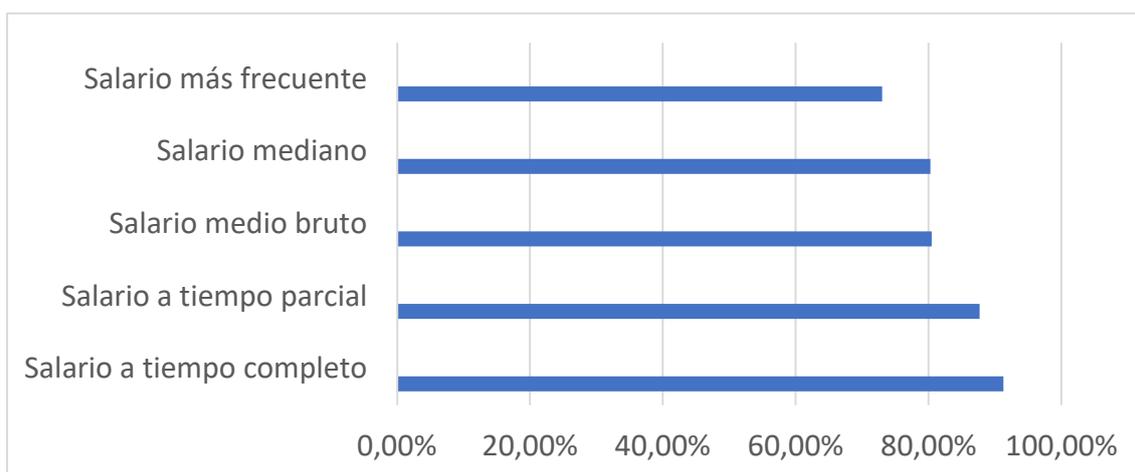


Adaptada de: Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones. CEOE y PWC.¹

- **Tipo de ocupación:** como consecuencia del denominado “techo de cristal” las mujeres tienen menos oportunidades de acceder a puestos de dirección o de responsabilidad. Aunque la proporción de mujeres en consejos de administración del IBEX ha aumentado significativamente en los últimos años, desde un 3 % en 2005 hasta un 24 % en 2018, todavía se está muy lejos de alcanzar la paridad¹. En 2020, las mujeres accedieron a un 34 % de los puestos directivos en la Unión Europea. Además, en este tipo de posiciones, las mujeres ganan un 31 % menos por hora que los hombres en la misma posición⁵.
- **Tipo de contrato:** según datos de Eurostat de 2020 el 30 % de las mujeres de la Unión Europea trabajan a tiempo parcial, frente al 8 % de los hombres. Este hecho impacta directamente en las horas de trabajo acumuladas anualmente y, por tanto, en su remuneración⁵. En España, la cifra es muy similar, con un 24 % de las mujeres

trabajando una jornada a tiempo parcial, respecto a un 7 % de hombre¹. Del mismo modo, un 28 % de las mujeres tienen un contrato a temporal, frente al 26 % de los hombres¹. A continuación, se muestra en la **Figura 2** los datos a nivel nacional respecto al salario anual de la mujer, respecto al hombre en función del tipo de contrato, completo o a tiempo parcial⁶.

Figura 2. Salario anual medio, mediano, modal, a tiempo completo y a tiempo parcial. Serie temporal de 2009 a 2019



Fuente: Encuesta anual de estructural salarial. INE.⁶

b. Factores socio-culturales:

- **Maternidad:** es uno de los principales factores que originan la brecha salarial. Las mujeres siguen siendo las que interrumpen más su carrera profesional debido a la maternidad y posterior cuidado de los hijos. Su efecto va más allá del impacto sobre el periodo del embarazo y posparto, sino que afecta a su futuro profesional ya en un gran número de ocasiones incluye la interrupción de la carrera profesional y la progresión laboral y, como consecuencia, en la evolución de su remuneración¹. Según datos de la Unión Europea, en 2018 un 30 % de las mujeres trabajadoras interrumpieron sus carreras profesionales por el cuidado de los hijos, en comparación con el 1,3 % de los hombres⁴. En España, el 95 % de las personas que han dejado de trabajar o reducido su jornada laboral por el cuidado de un menor son mujeres. Este hecho se acentúa en las edades comprendidas entre 25 y 44 años¹.
- **Trabajo no remunerado:** se entiende por trabajo no remunerado a aquel que se destina a cuidado familiar y del hogar. Las mujeres españolas dedican una media de casi 5 horas diarias a realizar trabajo no remunerado frente a las 2 y media que destinan los hombres, es decir, el doble. Esta desigualdad supone uno de los factores más importantes de diferencias salariales ya que, como consecuencia de ello, las mujeres tienen una menor participación laboral, dedican menos horas al trabajo remunerado y se ven obligadas a trabajar en ocupaciones compatibles y que generan salarios menores¹.
- **Conciliación:** actualmente el grado de participación de en las tareas doméstica y cuidados en el entorno familiar sigue recayendo principalmente sobre las mujeres.

Según datos de Eurostat, un 24,4 % de las mujeres no tienen una actividad laboral debido a las responsabilidades de cuidado familiar frente a un 6,0 % de los varones⁴.

5. Brecha salarial de género en España

En España, la ganancia media anual por persona fue de 24.395,98 € euros en 2019, según la Encuesta de Estructura Salarial 2021. El salario medio anual de las mujeres fue de 21.682,02 €, mientras que el de los hombres fue de 26.934,38 €, por lo que la brecha salarial estatal se sitúa en 5.252,36 €².

Al realizar la comparativa con el salario mínimo interprofesional el 25,7 % de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales, en comparación con el 11,1% de los hombres².

a. Brecha salarial de género en función de los factores de desigualdad

A continuación, se analiza la brecha salarial en función de los factores desencadenantes de desigualdad:

i. Brecha salarial de género en función del tipo de contrato a jornada completa o parcial en España /UGT SMI)

En el año 2019, la brecha salarial se situó en un 19,5 %, pero este porcentaje difiere si se analiza en función del tipo de contrato, bien sea completo o a tiempo parcial. La brecha salarial que sufren las mujeres que trabajan a jornada completa se situó en un 8,68 %, mientras que fue de un 12,31 % cuando se analizan las jornadas a tiempo parcial. En la siguiente tabla se resume la brecha salarial con relación al tipo de jornada (Tabla 2)⁷.

Tabla 2. Brecha salarial con relación al tipo de jornada y población asalariada

	Salario Medio Mujeres (€)	Salario medio hombres (€)	Brecha salarial (%)	Diferencia en euros (€)	Mujeres asalariadas (nº)	Hombres asalariados (nº)
Total	21.682,02	26.934,38	19,50	5.252,36	7.972.000	8.698.600
Tiempo completo	26.939,88	29.501,75	8,68	2.561,87	5.987.800	8.056.900
Tiempo parcial	10.892,24	12.421,50	12,31	1.529,26	1.984.200	641.700

Adaptada de: UGT. La subida del salario mínimo interprofesional (SMI) acorta la brecha salarial entre mujeres y hombres.⁷

Si tenemos en cuenta la totalidad de las mujeres asalariadas españolas afectadas por la brecha salarial de género del 19,50 %, las mujeres trabajadoras dejaron de percibir 41.872 millones de euros en el año 2019. Al realizar el mismo ejercicio respecto a las mujeres que trabajan a tiempo completo o a tiempo parcial se obtienen unas cifras de 15.340 millones y 3.034 millones, respectivamente⁷.

Si se tiene en cuenta la duración de los contratos, aquellos de duración indefinida elevan la brecha salarial a un 21,7 %. En la siguiente tabla se resume la brecha salarial con relación a la duración del contrato. (Tabla 3)⁷.

Tabla 3. Brecha salarial de género en relación a la duración del contrato y la población asalariada.

	Salario Medio	Salario medio	Brecha salarial (%)	Diferencia en euros (€)	Mujeres asalariadas (nº)	Hombres asalariados (nº)
--	---------------	---------------	---------------------	-------------------------	--------------------------	--------------------------

	Mujeres (€)	hombres (€)				
Total	21.682,02	26.934,38	19,50	5.252,36	7.972.000	8.698.600
Contrato indefinido	23.128,70	29.539,81	21,7	6.411,11	5.803.000	6.490.600
Contrato temporal	17.256,90	18.585,62	7,15	1.328,72	2.169.000	2.208.000

Adaptada de: UGT. La subida del salario mínimo interprofesional (SMI) acorta la brecha salarial entre mujeres y hombres⁷.

Si realizamos el ejercicio de multiplicar el número de mujeres asalariadas con contratación indefinida por el importe de la brecha salarial en euros, éstas dejaron de percibir 41.611 millones de euros en el año 2019.

En resumen, el 24,88 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial frente al 7,37 % de los hombres, es decir, una de cada cuatro y el 27,21 % lo hace bajo un contrato temporal comparado con el 25,39 % de los hombres. Esto supone una doble discriminación hacia las mujeres a la hora de acceder al empleo, no solo por la modalidad de la duración del contrato, sino por la modalidad de la jornada⁷.

ii. Brecha salarial de género en función del sector de actividad en España

Todos los sectores de actividad muestran una brecha salarial, aunque ésta es mayor en aquellos con más presencia de mujeres y con remuneraciones inferiores⁷.

A continuación, se muestra una tabla (**Tabla 4**) que recoge la retribución y brecha salarial en función del sector de actividad en el año 2019 en España⁷.

Como se puede observar, las actividades con una mayor brecha salarial son aquellas con mayor presencia de mujeres, es decir, las actividades sanitarias y el comercio, en las que se concentran más de dos millones de trabajadoras. La brecha en estos sectores es del 26,86 % y el 25,81 %, respectivamente⁷.

Casi cuatro millones y medio de mujeres que se agrupan en los sectores Actividades Sanitarias y el Comercio, Actividades Administrativas, Profesionales, Científicas y Técnicas, Industrias Manufactureras, Actividades financieras y de seguros y Otros Servicios, soportan una brecha salarial superior a la media, lo que supone el 58,03 % de las mujeres trabajadoras⁷.

Por otro lado, los dos sectores con menor brecha salarial son Administración Pública y Educación, siendo del 6,89 % y del 7,59 %, respectivamente. Como se expuso en el apartado Factores de desigualdad y factores que aumentan la brecha salarial, cabe destacar que existe una brecha salarial en el sector de la Administración Pública, cuyo acceso es objetivo al ser por oposición o concurso principalmente. Esto puede ser debido a la diferencia de género que existe en el desarrollo de la carrera profesional⁷.

Tabla 4. Brecha salarial de género en relación al sector de actividad en 2019 en España

	Salario medio bruto anual hombres (€)	Salario medio bruto anual mujeres (€)	Mujeres asalariadas (nº)	Brecha salarial (€)	Brecha salarial (%)
Todas	26.934,38	21.682,02	7.972.000	-5.252,36	19,50

Industrias extractivas					
Industrias extractivas	33.116,69	39.732,29	4.200	6.615,60	-19,98
Industria manufacturera	29.188,87	23.339,25	625.500	-5.849,62	20,04
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	54.357,93	45.012,17	25.000	-9.345,76	17,19
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	28.214,35	24.622,26	28.500	-3.592,09	12,73
Construcción	22.997,41	21.388,78	93.200	-1.608,63	6,99
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	24.237,93	17.981,78	1.222.700	-6.256,15	25,81
Transporte y almacenamiento	24.852,57	22.868,25	189.400	-1.984,32	7,98
Hostelería	16.134,55	13.410,37	781.400	-2.724,18	16,88
Información y comunicaciones	36.746,41	30.898,57	171.400	-5.847,84	15,91
Actividades financieras y de seguros	50.830,71	39.100,52	215.400	-11.730,19	23,08
Actividades inmobiliarias	28.296,98	19.981,82	61.100	-8.315,16	29,39
Actividades profesionales	33.541,11	23.592,72	373.700	-9.948,39	29,66

s, científicas y técnicas					
Actividades administrativas y servicios auxiliares	20.661,14	14.322,39	520.800	-6.338,75	30,68
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	32.213,06	29.992,17	586.600	-2.220,89	6,89
Educación	27.292,76	25.220,98	873.700	-2.071,78	7,59
Actividades sanitarias y de servicios sociales	34.771,18	25.432,12	1.218.500	-9.339,06	26,86
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	19.402,36	16.253,15	136.800	-3.149,21	16,23
Otros servicios	21.425,62	14.952,83	217.200	-6.472,79	30,21

Adaptada de: UGT. La subida del salario mínimo interprofesional (SMI) acorta la brecha salarial entre mujeres y hombres⁷.

Atendiendo a la evolución de la brecha salarial en los últimos años en función del sector de actividad, el cambio más significativo tuvo lugar en el sector de Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento, con un descenso del 12,92 % en los últimos 6 años. Por el contrario, se ha sufrido un aumento del 0,94 % en el sector de Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales⁷.

Un factor ajeno al mercado laboral, pero que ha causado un gran impacto en los últimos dos años ha sido la crisis económica y laboral surgida como consecuencia de la pandemia por la COVID-19 y que ha perjudicado de manera significativa a sectores claramente feminizados, como son la hostelería o el comercio. Por ejemplo, a finales del año 2021 se registraron casi 64.000 y 78.0000 mujeres menos trabajando en el sector del comercio o la hostelería, respectivamente, que al cierre del año 2019⁸.

iii. Brecha salarial de género en función del nivel de formación en España

Las mujeres afectadas por una mayor brecha salarial son aquellas que pertenecen a la categoría de trabajadoras no cualificadas, que soportan un 28,46 %. Esta brecha la sufren un 13,17 % de las mujeres trabajadoras, es decir una de cada nueve con empleo. Se puede teorizar que pueda deberse a que no se ha alcanzado de media el salario mínimo interprofesional, porque parte de estas trabajadoras tienen un contrato de jornada parcial⁷.

Si analizamos el sector de servicios de restauración y comercio, las mujeres que trabajan en él sufren una brecha salarial del 17,48 %⁷.

Uno de los sectores con más participación de mujeres, un 79,06 %, es el de servicios de salud y el cuidado de personas, y suporta una brecha salarial del 26,6 %⁷.

La brecha se redujo en los últimos años entre las personas con cualificación, pero las diferencias en la categoría de técnicos, profesionales, científicos de la salud y de la enseñanza son del 9,44 %. Dentro de esta categoría, hay más de una de cada nueve mujeres, lo que supone una presencia del 54,32 % frente al 45,68 % de los hombres⁷.

La brecha salarial no solo existe también en la categoría de directoras y gerentes, sino que además es superior a la brecha media nacional, siendo del 19,93 %⁷. (Tabla 5)

Tabla 5. Brecha salarial de género en relación al nivel de formación en 2019 en España

	Mujeres	Hombres	Diferencia (€)	Brecha salarial (%)
Todas las ocupaciones	21.682,02	26.934,38	5.252,36	19,5
A Directores y gerentes	48.667,65	60.780,76	12.113,11	19,93
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	32.136,34	35.488,04	3.351,70	9,44
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	33.916,08	40.333,67	6.417,59	15,91
D técnicos; profesionales de apoyo	25.950,74	31.816,30	5.865,56	18,44
E Empleados de oficina que no atiendan al público	20.584,99	25.634,12	5.049,13	19,7
F Empleados de oficina que atienden al público	18.810,20	22.437,50	3.627,30	16,17
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	14.981,95	18.154,80	3.172,85	17,48
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.418,17	21.005,55	5.587,38	26,6

I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	26.187,39	29.339,08	3.151,69	10,74
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	16.531,69	22.112,47	5.580,78	25,24
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	17.392,78	21.070,11	3.677,33	17,45
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras , excepto operadores de instalaciones y máquinas	17.573,21	24.405,77	6.832,56	28
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas y montadores	20.327,07	27.672,25	7.345,18	26,54
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	17.257,64	20.919,98	3.662,34	17,51
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12.410,62	17.346,84	4.936,22	28,46
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16.008,78	18.920,61	2.911,83	15,39

Adaptada de: UGT. La subida del salario mínimo interprofesional (SMI) acorta la brecha salarial entre mujeres y hombres⁷.

iv. Brecha salarial de género en función de la edad en España

La brecha salarial existe en todos los tramos de edad analizados, pero se acrecienta en las mujeres con más edad y que han trabajado durante más tiempo. Este hecho se produce como consecuencia de que estas mujeres cobraban un salario muy inferior al de los hombres cuando iniciaron su actividad laboral, algo que han arrastrado durante el resto de su vida laboral⁷.

Según los datos mostrados en la **Tabla 6**, las mujeres de 65 o más años de edad sufren la mayor brecha salarial, con un 39,95 % de diferencia, lo que supone 10.000 € anuales de diferencia respecto a los hombres de la misma franja de edad. La razón por la que muchas mujeres siguen trabajando a pesar de su edad avanzada es para completar carreras profesionales o la cotización necesaria interrumpidas por ocuparse del cuidado familiar para disfrutar de la pensión por jubilación, o porque se han incorporado tarde a la carrera laboral, cuando sus hijos ya no requieren de sus cuidados⁷.

Tabla 6. Brecha salarial de género según la franja de edad. 2019

	Mujeres asalariadas	Diferencia salarial (€)	Brecha salarial (%)
Todas las edades	7.972.000	5.252,36	19,50
< 20 años	57.200	2.047,50	20,68
20 a 24 años	381.500	2.235,45	16,36
25 a 29 años	767.600	2.156,88	11,47
30 a 34 años	896.500	3.747,17	16,44
35 a 39 años	1.114.500	5.077,89	19,71
40 a 44 años	1.263.000	5.663,72	19,88
45 a 49 años	1.164.900	5.968,34	20,21
50 a 54 años	1.030.900	7.096,31	23,20
55 a 59 años	816.400	6.957,18	22,01
60 a 64 años	424.500	4.819,31	16,60
≥65 años	54.600	10.335,75	33,93

Adaptada de: UGT. La subida del salario mínimo interprofesional (SMI) acorta la brecha salarial entre mujeres y hombres⁷.

Las mujeres que comienzan a trabajar a edades más jóvenes, como las que lo hacen antes de cumplir los 20 años, sufren unas brechas salariales de género superiores a la media nacional, posiblemente debido a que se correspondan con trabajos no cualificados o contratos temporales⁷.

La brecha salarial de género más baja se da en edades comprendidas entre los 25 y 29 años. Una posible explicación se deba a que es la edad en la que se incorporan al mercado laboral las mujeres con cualificación terciaria (estudios universitarios) y que ocupan trabajos mejor remunerados. Otra posible causa es el impacto que están teniendo las políticas para disminuir la brecha salarial, la concienciación de la sociedad y el compromiso de las empresas para frenar esta desigualdad⁷.

Como ya se ha comentado con anterioridad, la brecha salarial de género también afecta a las pensiones de jubilación. En el caso de España esta brecha es del 34,29 %. Esto significa que la brecha salarial se perpetúa y acrecienta durante la jubilación y que las mujeres de edad avanzada tienen un poder adquisitivo muy inferior al de los hombres de la misma franja de edad. Este hecho es la consecuencia de que las mujeres perciban salarios más bajos durante su etapa laboral, de las interrupciones por dedicarse a los cuidados de las personas dependientes

en el hogar, bien sean descendientes o ascendentes, y de las dificultades de la reinserción laboral tras dichas interrupciones⁷.

Solamente una de cada tres pensiones de jubilación del Régimen General pertenece a mujeres y están afectadas por una brecha en las pensiones del 29,39 %, es decir, diez puntos más que la brecha salarial del año 2019. En el caso de antiguas trabajadoras autónomas, las mujeres sufren una brecha en las pensiones del 25,86 %. En este caso, dos de cada cinco pensiones de jubilación de autónomos son de mujeres, ya que el 41,80 % de las personas jubiladas en el régimen de autónomos son mujeres⁷.

En los últimos años se ha invertido la tendencia haciendo que, aunque la brecha de género sigue siendo máxima en la etapa de jubilación y continúa incrementándose a medida que transcurre la carrera laboral de las mujeres, se ha ido reduciendo hasta situarse actualmente en un 34,3 %⁸. (Tabla 7)

Tabla 7. Evolución de la brecha salarial de género en la jubilación (%)

	2015	2016	2017	2018	2019
>65 años	48,2	43,9	51,1	34,3	34,3

Adaptada de: CC OO se mueve contra la brecha⁸.

b. Evolución de la brecha salarial de género en España en los últimos años

Al realizar el análisis de la estructura salarial se confirma una reducción de la brecha salarial de género en nuestro país, aunque esta sea todavía claramente insuficiente. Un dato esperanzador es que, en los últimos años, el valor porcentual de reducción en la brecha salarial de género ha marcado una tendencia al alza, según se observa en los datos recogidos en la siguiente tabla⁸. (Tabla 8).

Tabla 8. Evolución de la brecha salarial en España en los últimos 10 años

	Retribución media ambos géneros (€)	Retribución media mujeres (€)	Retribución media hombres (€)	Diferencia media de género (€)	Brecha sobre ganancia masculina (%)	Brecha sobre ganancia femenina (%)	Variación brecha anual (%)
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	5.744,52	22,55	29,11	3,2
2011	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,30	22,99	29,85	2,5
2012	22.726,44	19.537,33	25.682,05	6.144,72	23,93	31,45	5,4
2013	22.687,86	19.514,58	25.675,17	6.160,59	23,99	31,57	0,4
2014	22.858,17	19.744,82	25.727,24	5.982,42	23,25	30,30	-4,0
2015	23.106,30	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,86	29,63	-2,2
2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35	28,28	-2,9
2017	23.646,50	20.607,85	26.391,84	5.783,99	21,92	28,07	-2,5
2018	24.009,12	21.011,89	26.738,19	5.726,30	21,42	27,25	-2,9
2019	24.395,98	21.682,02	26.924,38	5.252,36	19,50	24,22	-11,1

Adaptada de: CC OO se mueve contra la brecha⁸.

Según este análisis, la ganancial anual media es inferior para las mujeres en un 24,22 %, aunque se ha reducido casi en un 9 % respecto al brecha salarial de género del año anterior. En términos de ganancia anual media, las mujeres percibieron 21.682,02 € anuales, frente a los

26.924,38 € que percibieron los hombres, lo que supone un aumento del 3,2 % en la retribución media de las mujeres en 2019, frente al 0,7 % en los hombres⁸.

Se puede observar una tendencia en la reducción en la brecha salarial desde el año 2014 hasta el 2019, siendo esta más pronunciada en el último año analizado, con una reducción del 11,1 %. Una posible explicación del aumento de la brecha salarial desde el año 2010 hasta el año 2013 sea la crisis económica como consecuencia de la crisis financiera de 2007, y el alto impacto que tuvo sobre el mercado laboral y los salarios en nuestro país⁸.

c. Brecha salarial de género en diferentes CC AA

En este apartado se analizarán las diferencias existentes en la brecha salarial en las CC AA. A continuación, se ofrecen los datos ofrecidos en la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2019 consultada para dicho análisis⁷. (Ver Tabla 9)

Tabla 9. Resultados nacionales y por CC AA de la brecha salarial de género en el año 2019.

	Diferencia (€)	Brecha (%)
Total nacional	5.252,36	19,50
Andalucía	5.136,15	20,94
Aragón	6.044,48	22,89
Asturias, Principado de	7.183,17	25,22
Baleares, Illes	3.283,44	13,18
Canarias	2.541,87	11,51
Cantabria	5.195,27	20,14
Castilla y León	5.251,68	21,29
Castilla- La Mancha	3.554,59	15,13
Cataluña	5.977,16	20,64
Comunitat Valenciana	5.184,95	21,16
Extremadura	3.811,15	17,46
Galicia	4.724,57	19,25
Madrid, Comunidad de	5.657,10	18,53
Murcia, Región de	4.858,16	20,00
Navarra, Comunidad Foral de	6.836,08	22,37
País Vasco	6.331,55	19,46
Rioja, La	4.965,76	19,59

Adaptada de: UGT. La subida del salario mínimo interprofesional (SMI) acorta la brecha salarial entre mujeres y hombres⁷.

Al estudiar estos datos observamos que siete CC AA tienen una brecha salarial de género inferior a la media nacional. Estas son: País Vasco, Galicia, Madrid, Extremadura, Castilla- La Mancha, Baleares y Canarias. De ellas, Canarias es la CC AA con una brecha salarial menor (11,91 %)⁷. (Ver Tabla 10)

En el polo opuesto se encuentran Asturias, Aragón y Navarra. El caso de Asturias es el más destacado, ya que la brecha salarial de género es del 25,22 %, muy superior a la media nacional⁷.

La evolución de la brecha salarial desde 2014 hasta 2019 ha sido de una disminución, con excepción de Extremadura donde se ha visto incrementada un 1,06 %, es decir, que en esta CC AA se ha visto un retroceso en la disminución de esta desigualdad⁷.

La CC AA en la que más ha descendido la brecha salarial ha sido Cantabria, con una reducción de 8,28 puntos porcentuales⁷.

Tabla 10. Evolución de la brecha salarial en las CC AA desde 2014 hasta 2019

	Variación
Total nacional	-3,17
Andalucía	-4,4
Aragón	-2,41
Asturias, Principado de	-2,11
Balears, Illes	-6,85
Canarias	-0,31
Cantabria	-8,28
Castilla y León	-1,51
Castilla- La Mancha	-4,95
Cataluña	-5,31
Comunitat Valenciana	-4,26
Extremadura	1,06
Galicia	-1,67
Madrid, Comunidad de	-3,02
Murcia, Región de	-5,27
Navarra, Comunidad Foral de	-7,28
País Vasco	-4,49
Rioja, La	-4

Adaptada de: UGT. La subida del salario mínimo interprofesional (SMI) acorta la brecha salarial entre mujeres y hombres⁷.

d. Políticas de actuación para disminuir la brecha salarial de género

Aunque en los últimos años se ha avanzado mucho en la disminución de la brecha salarial, aún no se ha conseguido eliminar esta injusticia y, por tanto, se debe continuar avanzando hasta conseguir el objetivo de eliminar por completo la brecha salarial.

En los últimos tiempos, la sociedad está reclamando y reivindicando con más insistencia un aumento en la transparencia de las políticas retributivas, tanto en las empresas privadas como en las instituciones públicas. Esta tendencia se ha visto respaldada fuertemente por movimientos como el *Me too* que, si bien nació como un movimiento social frente al acoso sexual, se ha ampliado hacia otras injusticias como la diferencia salarial entre hombres y mujeres que desarrollan la misma actividad laboral. Fundado en EE UU, inicialmente se centró en el ámbito del mundo del espectáculo y el entretenimiento, aunque rápidamente se ha extendido a otros países y otros sectores económicos. Cada vez es más frecuente que mujeres profesionales alcen la voz frente a situaciones en las que, por el hecho de ser mujeres, se les ofrezcan remuneraciones inferiores por desempeñar tareas iguales a las de sus compañeros hombres, o ante situaciones que les perjudiquen respecto a horarios, promociones, etc.

Muchas grandes empresas se han visto obligadas a tomar medidas para acallar dichas quejas, o limpiar su imagen frente a una sociedad cada vez más crítica frente a estos hechos. También se han visto afectadas empresas que han utilizado como imágenes publicitarias a estereotipos sexistas o que siguen retratando a la mujer en situaciones que se reducen al cuidado de hogar o realizando trabajos que no requieren cualificación. El clamor popular contra estas campañas publicitarias ha afectado a grandes empresas que se han visto obligadas a retirar dichas campañas y depurar responsabilidades o incluso a reinventarse y dirigirse a la sociedad de una forma completamente diferente a como lo venían haciendo, para frenar la mala prensa que llegaba a afectar a sus cuentas de resultados.

Pero este tipo de acciones sociales no son suficientes y deben de ir acompañadas de medidas legales que persigan y sancionen este tipo de hechos, ya que es un derecho de las mujeres recogido en la mayoría de las constituciones y legislaciones de los países, especialmente en aquellos desarrollados.

La sensibilidad y el compromiso hacia la igualdad en el trabajo cada vez están más presentes en los debates públicos nacionales e internacionales. Desde las Naciones Unidas se ha propuesto la Meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8) en la que se establece para 2030 “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. Este objetivo cuenta con el apoyo de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés), lanzada en septiembre de 2017 como iniciativa de múltiples partes interesadas que incluyen a la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE, y tiene por objeto lograr la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres^{1,9}.

En España, aunque las leyes (ver Anexo I) y los convenios colectivos deberían garantizar que no existan diferencias salariales entre hombres y mujeres, como hemos visto anteriormente, éstas siguen existiendo. Es por ello que, desde el gobierno tanto central como desde las CC AA, y desde las empresas se siguen desarrollando acciones que permitan hacer frente a este problema social. Un ejemplo de ello es el Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC 2018-2020) firmado por los agentes sociales (CEOE, CCOO y UGT) en el que se incluyen una serie de medidas destinadas a favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres^{1,9}.

En este mismo sentido, en el año 2019, se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, “de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. En él se pusieron en marcha nuevas obligaciones para las empresas, entre las que se incluyen, mayor concreción en el desarrollo de la negociación de los planes de igualdad, concebidos como un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el registro salarial obligatorio, con información sobre los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales⁸.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, refuerza el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia y la aplicación del concepto de igual retribución por un trabajo de igual valor y complementando a los planes de igualdad. Asimismo, se incorpora la obligación de las empresas a realizar un plan de

igualdad y, adicionalmente a los registros retributivos, realizar una valoración de los puestos de trabajo y una auditoría salarial⁸.

Como fruto del diálogo social, se aprobó en 2021 el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo que, se cree que contribuirá a reducir las altas tasas de temporalidad del mercado laboral de España, que afecta especialmente a las mujeres, ya que alcanzó el 28 % en el caso de las mujeres en comparación al 23 % en el caso de los hombres en el año 2021⁸.

En el año 2021, también se aprobó el Real Decreto-Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha salarial de género y otras materias en los ámbitos de Seguridad Social y económico, a instancia de la Unión Europea, en el que se modificó el complemento de maternidad que hasta ese momento se aplicaba en nuestro país. El objetivo fue corregir el hecho de que la maternidad afecta de forma directa a la brecha salarial de género, como se ha mostrado anteriormente en este documento^{1,9}.

Otra medida aprobada recientemente, y que se prevé que tenga un impacto positivo sobre la brecha salarial, es la subida del salario mínimo interprofesional a 1.000 € mensuales en 2022. Esta medida no solo beneficiará a los trabajadores peor retribuidos, sino que mejorará las condiciones de las mujeres que trabajan a tiempo parcial⁸.

i. Líneas de actuación para combatir la brecha salarial

La reducción de la brecha salarial de género es una responsabilidad y un objetivo compartido por toda la sociedad, es decir, que requiere del compromiso, la responsabilidad y la movilización tanto de las administraciones públicas como de las empresas y de la sociedad en su conjunto. A la hora de analizar y proponer medidas de actuación que ayuden a disminuir y eliminar la brecha salarial se puede diferenciar en dos grandes áreas de actuación, la administración pública y las empresas privadas^{1,9}.

• A nivel de la administración pública:

Las instituciones públicas impulsan diferentes medias de actuación entre las que se incluyen:

- **Incentivar la medición de las brechas salariales.** La medición y publicación de las diferencias retributivas entre géneros debe abordarse desde la perspectiva individual (a nivel de empresas o instituciones públicas) y colectiva (a nivel del conjunto de la nación). Desde las instituciones públicas se debe incentivar a las empresas para que midan y analicen las desigualdades retributivas que puedan existir dentro de ellas. A su vez, deben promover la elaboración de estadísticas oficiales sobre brecha salarial y promover su difusión. Las administraciones públicas debe ser el referente en esta materia a las que se deben acudir para conocer la magnitud real de esta desigualdad. Para ello debe hacer una recopilación de todas las fuentes de información salarial detallada y actualizada que permita medir de forma periódica y con una metodología definida y estandarizada la cuantía de la brecha salarial a nivel nacional, con el fin de poner esta información a disposición de la población y poder realizar análisis de forma rigurosa^{1,9}.
- **Avanzar hacia una mayor transparencia en cuanto a las políticas retributivas de las instituciones públicas.** Como hemos visto anteriormente y, aunque resulte

paradójico, dentro de las instituciones públicas también existe brecha salarial de género. En este sentido, las administraciones públicas deben ser un ejemplo para imitar por las empresas privadas, siendo más transparentes en este sentido, ofreciendo información al respecto a la sociedad y corrigiendo estas desigualdades^{1,9}.

- **Elaborar y publicar estadísticas oficiales sobre brecha salarial de género.** Con el objetivo de ver la evolución en el tiempo de la brecha salarial, conocer el impacto de las líneas de actuación dirigidas a paliar este problema, identificar desviaciones o evoluciones negativas en este campo, etc^{1,9}.
- **Crear campañas de concienciación y sensibilización en materias de igualdad dirigidas a todo el conjunto de la sociedad.** A pesar de los cambios experimentados en los últimos años, sigue existiendo una gran desigualdad en el rol que desempeñan los hombres y las mujeres en las labores de cuidado y responsabilidades familiares. Desde la sociedad se siguen responsabilizando a las mujeres del cuidado familiar, perpetuando la percepción social de la mujer como principal responsable de las tareas relacionadas con el cuidado de hijos y familiares. Las administraciones públicas tienen la responsabilidad de crear políticas que reviertan este tipo de pensamientos sociales. Para ello, disponen de las herramientas y medios económicos necesarios para realizar campañas publicitarias que ayuden a sensibilizar a la sociedad y cambiar estas percepciones tan arraigadas en la sociedad^{1,9}.
- **Crear políticas de igualdad que incluyan medidas que fomenten la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en las obligaciones de cuidado familiares.** Como hemos visto anteriormente, uno de los factores que provocar la aparición de la brecha salarial de género es el mayor tiempo que dedican las mujeres al cuidado del hogar. Implantar medidas que ayuden a revertir esta situación pueden ayudar a combatir la brecha salarial de género. Un ejemplo de ello es la implantación del permiso de paternidad en el año 2022 que equipara a 16 semanas la duración del permiso de paternidad y maternidad. Esta medida ayuda a compartir las tareas de cuidado de un hijo recién nacido y permite que muchas mujeres no se planteen prolongar este permiso o abandonar su carrera profesional. Además, ayuda a cambiar la percepción de los empresarios a la hora de preferir contratar a un hombre antes que a una mujer por miedo a que esta tenga la posibilidad de acogerse a una baja de maternidad^{1,9}.
- **Concienciar y sensibilizar en materia de igualdad de género.** Como ya hemos visto anteriormente, un factor desencadenante de brecha salarial son los estereotipos culturales y aquellos aspectos de índole social fuertemente arraigados en la población que perpetúan situaciones de desigualdad de género. El objetivo que se deben marcar las administraciones públicas es alcanzar una igualdad real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, comenzando por los centros educativos de todos los niveles, hasta abarcar todo el mercado laboral. Para ello, en los últimos años se están desarrollando medidas dentro de las políticas de igualdad de género para incrementar la concienciación de la sociedad. Un ámbito muy importante donde desarrollar estas acciones es a través de la educación y la formación, ya que los roles de género se identifican desde edades tempranas e influyen en las personas durante el resto de su vida, ya que cambiar estas percepciones es muy difícil. En concreto, se refieren a aspectos relacionados con la elección de estudios o de carreras profesionales, el cuidado de los hijos, etc.

Otro gran campo de actuación son los medios de comunicación, ya que contribuyen a generar y difundir estereotipos de género entre la sociedad. Entre ellos se incluye la publicidad o la industria del entretenimiento. Desde las administraciones públicas es necesario promover la representación de la imagen de la mujer en los medios de comunicación de forma que sirva como instrumento de sensibilización y superación de estereotipos de género y que sirva como ejemplo a las niñas y adolescentes. En este sentido, es cada vez más frecuente encontrar en los medios de comunicación reportajes, entrevistas, etc. que recogen testimonios de mujeres que han alcanzado el éxito profesional en sectores económicos que hasta ahora estaban reducidos a la presencia masculina. También cabe destacar el ejemplo de mujeres deportistas, que cada vez están consiguiendo alcanzar cuotas de aparición en medios de comunicación cada vez mayores, a pesar de que siguen siendo sus compañeros hombres los que copan las portadas y titulares más destacados. Estos ejemplos son muy importantes para las niñas y adolescentes, ya que les sirven de inspiración y ayudan a disipar sus miedos e inseguridades y le pueden llevar a pensar que ellas también pueden hacer lo que se propongan, independientemente de su género^{1,9}.

- **Aumentar las ayudas a las familias.** Dado que una de las principales causas de la brecha salarial de género es la maternidad y el abandono de la carrera profesional para el posterior cuidado de los hijos parece fundamental que la creación de redes de apoyo a las familias pueda ayudar a paliar la brecha salarial en España. Estas medidas pueden incluir el aumento de las infraestructuras y servicios públicos, como guarderías o ludotecas, destinados a facilitar la compatibilización de la vida laboral y familiar, con un coste asumible por la mayoría de las familias, especialmente aquellas con un menor poder adquisitivo o familiar numerosas, con horarios acordes a las jornadas laborales reales y que no obliguen a muchas mujeres a reducir su jornada^{1,9}.
- **Ayudas económicas, becas, etc.** Existen diferentes medias que ayudan a las familias a conciliar la vida profesional y familiar. Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid existe el llamado “cheque guardería” del que se pueden beneficiar las mujeres trabajadoras que utilicen los servicios de guardería, bien sean públicas o aquellas privadas que formen parte de la red acogida a este servicio. La ayuda consiste en cien euros mensuales que se abonan directamente a la guardería en el pago de la mensualidad. Algunos municipios ofrecen servicios de ludotecas que ayudan a compatibilizar los horarios laborales. Estos son sólo algunos ejemplos, pero está en las manos de las administraciones públicas el mejorar y, sobre todo, hacer universal este tipo de ayudas, para que lleguen a toda la sociedad, independientemente del municipio o la CC AA en la que se resida^{1,9}.
- **Políticas que fomenten la reinserción laboral de las mujeres que abandonaron el mercado laboral para el cuidado de los hijos.** Muchas mujeres que intentan volver al mercado laboral tras un parón para cuidar a sus hijos encuentran grandes dificultades a la hora de conseguir un trabajo similar al que tenían. En otras ocasiones se ven obligadas a trabajar en puestos por debajo de su cualificación. Entre otras causas, esto se debe a la creencia de que sus conocimientos y habilidades han quedado obsoletos, o a que son mujeres poco responsables que abandonaron su trabajo por otras cuestiones. Las administraciones públicas deben elaborar campañas que eliminen estas falsas creencias entre los empresarios y

también a elaborar ayudas sociales, como deducciones fiscales, que faciliten la contratación de estas mujeres^{1,9}.

- **Políticas que fomenten la inserción de las mujeres en el mercado laboral en las zonas rurales.** El mundo rural se caracteriza por la falta de oportunidades laborales en general, pero esto afecta más negativamente a las mujeres. Como consecuencia, no solo muchas mujeres deciden no trabajar o lo hacen bajo condiciones salariales muy perjudiciales respecto a los hombres, sino que se ven obligadas a mudarse a otras regiones con mayores oportunidades laborales, lo que tiene un impacto muy negativo en la demografía de estas zonas rurales^{1,9}.
- **Ventajas fiscales a las mujeres trabajadoras con hijos de corta edad.** Algunas administraciones públicas han implementado medidas fiscales que favorecen a las mujeres trabajadoras. Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid, las mujeres trabajadoras disfrutaban de una ayuda fiscal de cien euros mensuales durante los tres primeros años de vida de cada uno de sus hijos. Esta medida ayuda a aligerar la economía de las familias con niños pequeños y a que muchas mujeres no se planteen dejar su trabajo una vez que son madres. Estas medidas deberían ser universales para que se beneficien todas las mujeres con independencia de la CC AA en la que residan. En algunos países como en Finlandia o Suecia, existen desgravaciones fiscales por el cuidado de hijos o familiares dependientes^{1,9}.
- **Aumentar la participación de mujeres en puestos de responsabilidad de organismos e instituciones públicas.** Las administraciones públicas debe ser un ejemplo para las empresas y la sociedad y un espejo en el que se miren las mujeres. La presencia de mujeres en puestos clave del gobierno puede influir en las elecciones y preferencias de las mujeres a la hora de plantearse su futuro laboral, cambiando su percepción acerca de los puestos a los que pueden aspirar en el medio y largo plazo, lo que puede llevar a reducir las diferencias salariales con los hombres^{1,9}.
- **Promover y facilitar el emprendimiento femenino.** Las administraciones públicas pueden proporcionar formación, financiación y ayuda a mujeres para la creación de empresas. Existen programas a nivel municipal, regional y nacional que asesoran y proporcionan ayudas a las mujeres emprendedoras, bien sea para crear nuevas empresas, como para ampliar y expandir las ya existentes. Cabe destacar la importancia de estas ayudas en el caso de mujeres jóvenes que inician su actividad como empresarias, ya que favorecen el que se atrevan a emprender, en el caso de mujeres que quieren cambiar de actividad laboral hacia una que le suponga tomar las riendas de su vida laboral y mejorar su situación económica o el caso de mujeres de edad más avanzada con mayor dificultad de encontrar trabajo. Estas medidas no solo ayudan a las mujeres a superarse profesionalmente y a crear empleo, sino que dan visibilidad a la mujer como empresaria y emprendedora, sirviendo de ejemplo a futuras generaciones^{1,9}.
- **Impulsar auditorías salariales en las empresas.** Con el objetivo de aflorar aquellas situaciones que vulneren los derechos de las mujeres trabajadoras cuando no se cumplan los convenios colectivos o cuando las valoraciones de los puestos de trabajo sean parciales y perjudiquen claramente a las mujeres. Del mismo modo se deben impulsar las sanciones a aquellas empresas que incurran en estos delitos^{1,9}.

- **A nivel de las empresas privadas:**
- **Aumentar la transparencia en cuanto a las políticas retributivas de las empresas.** Esta es una de las reivindicaciones más importantes de la sociedad. Si una empresa es transparente en este sentido no cabe la posibilidad de que oculte diferencias salariales entre hombre y mujeres y, como consecuencia, no existirán tales diferencias que puedan dar pie a exponerse como una empresa que fomente la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres por el mismo trabajo. También ayudará a reducir la parcialidad a través de la consolidación de horas que forman parte de las condiciones laborales en muchas de las empresas en forma de ampliaciones de jornada u horas complementarias. A su vez, se debe regir con total transparencia las promociones a puestos de trabajo de mayor rango y, en este nivel, las empresas pueden tener una mayor implicación en el desarrollo de los procesos, criterios y control más directos de los mismos desde los planes de igualdad^{1,9}.
- **Elaborar líneas de actuación para disminuir la brecha salarial en un futuro a corto, medio y largo plazo.** La elaboración de un plan en el que se incluyan aquellas medidas a adoptar para eliminar la brecha salarial de género dentro de una empresa debe ser algo primordial y se debe incluir en su plan de acción^{1,9}.
- **Implementar medidas que ayuden a la conciliación familiar como, por ejemplo, flexibilidad laboral, teletrabajo, etc.** Medidas de este tipo han demostrado que ayudan a compatibilizar la vida familiar y laboral. El hecho de que un trabajador pueda flexibilizar su jornada laboral adaptándola a las necesidades de cuidado de sus hijos o a la jornada del colegio puede evitar que ésta se plantee abandonar su carrera profesional, especialmente en el caso de las mujeres, en las que recae mayoritariamente estas tareas. Por otro lado, el teletrabajo, también denominado trabajo en remoto permite ahorrar tiempo y costes empleados en el desplazamiento desde los domicilios hasta los centros de trabajo, tiempo que los trabajadores pueden emplear en sus responsabilidades familiares. Desde un punto de vista empresarial, es necesario una organización del trabajo adecuada que se articule en torno a estándares de productividad y no de presentismo^{1,9}.
- **Implementar beneficios sociales para los trabajadores.** Muchas empresas ofrecen cheques guardería dentro de sus planes retributivos en especie. En ellos una parte del dinero del salario se asigna a dicho cheque descontando este importe de la base imponible en el impuesto de IRPF con el consiguiente ahorro para las familias. Otras medidas pueden incluir la creación de guarderías dentro del centro de trabajo, campamentos que acogen a los hijos de trabajadores durante los días no lectivos, aunque estas medidas solo son posibles llevarlas a cabo por aquellas empresas que cuentan con un gran número de empleados y con centros laborales de gran tamaño^{1,9}.
- **Creación de fondos de ayuda para los trabajadores que los necesiten.** Algunas grandes empresas crean un fondo de ayuda para los trabajadores con necesidades especiales, por ejemplo, con hijos a su cargo con enfermedades que requieran cuidados continuos especializados. Otras ayudas pueden ser la creación de becas, ayudas para la compra de productos sanitarios como gafas, ortodoncias, etc^{1,9}.
- **Aumentar la participación de mujeres en puestos de responsabilidad y en los órganos de decisión de empresas.** La dificultad de las mujeres a acceder a puestos de responsabilidad en las empresas, el denominado “techo de cristal” es una

situación de desigualdad que requiere de actuaciones orientadas a alcanzar un equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en este tipo de puesto^{1,9}.

e. Salario mínimo interprofesional y brecha salarial de género

El 21 de diciembre de 2018 el Consejo de Ministros aprobó un Real Decreto en el que se aprobaba un incremento de un 22,3 % en el salario mínimo interprofesional (SMI) que entraba en vigor el año 2019. Este incremento tenía como objetivo prevenir la pobreza en el trabajo, aumentar el nivel de vida de las personas peor retribuidas y fomentar un crecimiento salarial más dinámico⁷.

La brecha salarial en el año 2019 se situaba en torno al 19,50 %, dos puntos por debajo de la cifra del 2018. Este hecho se debe, en gran medida a la subida del SMI en el año anterior, pasando a suponer 900 euros brutos mensuales. Esta medida favoreció especialmente a las mujeres, ya que suponen 2.050.398 (68,39 %) respecto a menos de 1 millón de hombres (11,12 %). Esto significa que dos de cada tres personas que cobran el SMI son mujeres y una de cada cuatro mujeres con empleo en España⁷.

Se espera que el efecto de la subida del SMI afecte de forma positiva en un futuro a la brecha de género en las pensiones. También se espera que las subidas aprobadas en el SMI posteriormente contribuyan a reducir la brecha salarial en los próximos años⁷.

Un sector que se ha visto impactado por la subida del SMI es el sector de Servicios de Restauración y Comercio. Casi dos de cada 10 mujeres forman parte del mismo, es decir, más de un millón y medio. Ellas sufren una brecha salarial del 17,48 %, y se prevé que se beneficien de las recientes subidas del SMI⁷.

Este año se ha aplicado una nueva subida del SMI por el que se fija en 1.000 euros mensuales y, como consecuencia, se prevé que vuelva a tener un impacto positivo en la reducción de la brecha salarial de género en nuestro país, aunque aún es pronto para analizar esto⁷.

f. Brecha salarial de género en el medio rural

La brecha salarial de género también está presente en el medio rural, donde es especialmente incipiente ya que, además de sufrir las desigualdades de género, las mujeres sufren las propias de vivir en un entorno donde la falta de oportunidades y la escasez ocasiona dificultades añadidas en su desarrollo personal y profesional. En el entorno rural se acentúan las dificultades para conciliar la vida profesional y la laboral, ya que se carece de servicios públicos, como escuelas infantiles. Por otro lado, el envejecimiento de la población es más acentuado. Estos, entre otros factores hacen que las mujeres que habitan las zonas rurales dedican una media de 2 horas y 7 minutos al día más que los hombres a las tareas del hogar y los cuidados, mientras que en el caso de las mujeres que viven en zonas urbanas, el tiempo dedicado a estas tareas se reduce a 1 hora y 57 minutos. Se estima que esta desigualdad en el tiempo empleado a tareas del hogar y cuidados supone un coste de 38.500 millones de € para España, lo que equivalió al 3,1 % del PIB del año 2019¹⁰.

En España, el medio rural está integrado por 6.694 municipios que ocupan una superficie del 84,5 % del territorio nacional. En cuanto a la población, supone el 17,6 % del total nacional y está compuesto de un 51 % de hombres y un 49 % de mujeres¹¹.

Según un estudio llevado a cabo por el Ministerio de Medio Ambiente Medio Rural y Medio Marino, realizado en la población rural de entre 20 y 65 años, la realidad sociodemográfica del entorno rural tiene tres características destacables, que son: el envejecimiento de la población, la masculinización y la sobrecualificación de las mujeres.

Por un lado, existe una sobrerrepresentación de la población mayor a 65 años en contraste con la infrarrepresentación de mujeres menores a 65 años, así como de la población menor de edad. El envejecimiento de la población tiene un gran impacto en la desigualdad de hombres y mujeres en el mundo rural ya que aumenta las cargas de trabajo de cuidado en las mujeres de edades intermedias. El 9,1 % de la población rural que participó en el estudio convive con una persona en situación de dependencia. De ellas, el 65,3 % son mujeres y el 34,7 % son hombres¹¹.

Por otro lado, la elevada masculinización del medio rural constituye un gran problema demográfico, ya que afecta claramente a su sostenibilidad, resultado en una elevada tasa de soltería masculina (39,3 %)¹¹.

Para terminar, respecto a la sobrecualificación femenina, el mayor nivel de estudios se concentra en las mujeres de 20 a 34 años de edad, lo que, como veremos a continuación, ha afectado a la brecha salarial de género en España¹¹.

El conjunto de estos tres factores pone en peligro el relevo generacional en el mundo rural¹¹.

El mercado laboral en el medio rural se caracteriza por las pocas oportunidades laborales, con escasa diversificación y poca cualificación, haciéndolo poco dinámico. A esto hay que sumar la masculinización de la actividad y la feminización de la inactividad laboral¹¹. (Ver Tabla 11)

Tabla 11. Actividad principal en el medio rural según el sexo (%) y la brecha de género

	Total	Mujeres	Hombres	Brecha de género
Tasa de actividad laboral	73,0	61,3	84,4	23,1
Tasa de empleo	61,9	49,0	72,3	23,3
Tasa de desempleo	11,1	12,3	12,1	-0,2
Tasa de inactividad	25,5	38,4	15,1	-23,3

La tasa de actividad laboral representa el porcentaje de población que se encuentra ocupada o desempleada.

La tasa de empleo representa el porcentaje de población entrevistada que se encuentra ocupada.

La tasa de desempleo representa el porcentaje de población entrevistada que está desempleada.

La tasa de inactividad laboral representa el porcentaje de población que no está ni empleada ni desempleada y que realiza trabajo doméstico no remunerado o estudia, o es pensionista o prejubilado/a.

Extraída de: Ministerio de Medio Ambiente Medio Rural y Medio Marino. Diagnóstico de la desigualdad de género en el Medio Rural¹¹.

La falta de corresponsabilidad en las tareas del hogar y cuidados expulsa del mercado laboral al 29,8 % de las mujeres, que se ven relegadas a realizar un trabajo doméstico no remunerado como actividad principal¹¹.

La participación en el mercado laboral es del 49 % de mujeres frente al 72,3 % de los hombres. Estos datos ponen en relieve la falta de presencia femenina en el mercado laboral del medio rural¹¹.

Atendiendo al tipo de contrato, se observa que el contrato indefinido es el mayoritario, ya que supone el 50,1 % del total, con un 36,7 % de mujeres acogidas a este tipo de contrato frente al 63,3 % de los hombres. Respecto al trabajo por cuenta propia, que supone un 27 % del total, el 76,2 % lo desempeñan hombres en comparación con el 23,8 % que lo desempeñan las mujeres. Para terminar, el tipo de contrato temporal supone el 13,5 % del total, con un 42,4 % de mujeres frente al 57,6 % de hombres. Cabe destacar que todavía existe un 5 % de trabajadores sin contrato en el medio rural y que este grupo de trabajadores está compuesto por un 40,7 % de mujeres y un 59,3 % de hombres¹¹.

Respecto al tipo de jornada laboral, la jornada completa es la mayoritaria en ambos sexos, pero en el caso de los hombres es el 94,4 % frente al 70,9 % de las mujeres, lo que supone una amplia feminización de la jornada parcial, al igual que ocurre a nivel nacional¹¹.

La siguiente tabla (ver tabla 12) plasma la diferencia en las remuneraciones entre hombres y mujeres en función del nivel salarial. La primera observación a tener en cuenta es que las mujeres se sitúan en los rangos salariales inferiores, entre 400 y 1.000 € mensuales, mientras que los hombres forman parte de los rangos medios y superiores¹¹.

Tabla 12. Brecha salarial de género en el medio rural según rango salarial.

Mujeres	Igualdad	Hombres
		4,6 % > 1.800 €
		2,4 % 1.601 €-1.800 €
		5,2 % 1.401 €- 1.600 €
		8,2 % 1.201 €-1.400 €
		5,9 % 1.001 €-1.200 €
801 €-1.000 € -4,5 %		
601 €-800 € -9,5 %		
401 €- 600 € -9,6 %		
< 400 € -5,1 %		

Extraída de: Ministerio de Medio Ambiente Medio Rural y Medio Marino. Diagnóstico de la desigualdad de género en el Medio Rural¹¹.

Como se puede apreciar en los datos presentados en la Tabla 12, existe una brecha salarial de género superior a 9 puntos porcentuales en los rangos salariales que van de 401 € hasta 600 € y desde 601 € hasta 800 €. Estos rangos salariales son en los que se concentra una mayor proporción de mujeres. Por otro lado, la mayor brecha salarial de género a favor de los hombres se encuentra en el rango salarial que va desde los 1.201 € hasta los 1.400 €, con más de 8 puntos porcentuales de diferencia¹¹.

Este hecho es consecuencia de la concentración de las mujeres en las posiciones inferiores de la jerarquía laboral, que requiere personal no cualificado, como es el sector servicios en el que se ocupan el 78,5 % de las mujeres, y que están peor remunerado, mientras que los puestos de responsabilidad o que requieren mayor formación están copados por los hombres. Esta segregación horizontal es uno de los aspectos que más contribuye a mantener la discriminación laboral de las mujeres, y se debe a la existencia de prejuicios sociales sobre la capacidad de mujeres y hombres para realizar determinadas actividades en función de su sexo, y que tienen más presencia en las zonas rurales, donde la sociedad suele ser más conservadora y en las que siguen arraigadas muchas tradiciones discriminatorias¹¹.

Por otro lado, como hemos visto anteriormente, una de las herramientas para hacer frente a la brecha salarial de género es fomentar y facilitar el emprendimiento a las mujeres, pero en el medio rural se puede observar que son pocas las mujeres emprendedoras. El mundo empresarial rural está claramente masculinizado, mientras que las mujeres tienen una mayor presencia como asalariadas¹¹.

Otra herramienta contra la brecha salarial de género en el medio rural es la implantación del teletrabajo. En un análisis de la evolución de del teletrabajo en España se observa que hasta 2019 el porcentaje de personas que teletrabajan era de apenas un 8,3 %, siendo un 8,8 % hombres frente a un 7,7 % mujeres. Sin embargo, como consecuencia del impacto de la pandemia por COVID-19 y las restricciones impuestas a la movilidad, el porcentaje de personas que teletrabajan ascendió hasta un 19,1 % en 2020, siendo un 17,4 % hombres y un 21,1 % mujeres. Si se asume que de las personas que teletrabajaron en 2020 que podrían retornar al medio rural ya que salieron del mismo sin ver afectado su empleo, se estima que unas 13.300 personas podrían regresar al medio rural. El peso económico del regreso de estas personas a entornos rurales es equivalente a 172 millones de euros, lo que supone el 0,3 % del PIB de Castilla y León, por ejemplo. Con este cálculo se ilustra el efecto económico que tendría el freno de la despoblación en el medio rural¹².

Teniendo en cuenta el análisis presentado se puede concluir que en el medio rural existe una falta de oportunidades en el mercado laboral y que éstas son claramente desiguales, ya las mujeres ven reducidas sus aspiraciones de encontrar un empleo drásticamente. En cuanto a la diferencia en la remuneración existe una brecha salarial de género desfavorable hacia las mujeres como consecuencia de la feminización de los contratos a tiempo parcial y de los contratos temporales, la discriminación salarial, la concentración de las mujeres en puestos laborales inferiores en la jerarquía laboral, la mayor presencia de las mujeres como asalariadas y su escasa presencia en el mundo empresarial¹¹.

6. Brecha salarial de género en el mundo

Para desarrollar el análisis de la brecha salarial de género en el mundo se ha tomado como fuente principal El Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019, publicado por La Organización Internacional del Trabajo, que presentó un análisis muy exhaustivo acerca de la brecha salarial de género en el mundo. Para elaborar dicho informe se utilizaron medidas e indicadores estandarizados provenientes de 73 países, que suponen el 80 % de los trabajadores a nivel mundial. En la siguiente tabla (Tabla 13) se incluyen los datos sobre brecha salarial mensual no ajustada a nivel mundial. Se realiza una clasificación de los países en función del nivel de ingresos en alto, medio-alto, medio-bajo y bajo. La media de la brecha salarial de género mensual fue del 20,5 % en 2019 a favor de los hombres. Del análisis se extrae la primera observación que se desprende de esta tabla, y es que la brecha salarial de género indica que los hombres ganan más que las mujeres en todos los países incluidos en el estudio con la excepción de Filipinas (- 6,6 % a favor de las mujeres) dentro de los países con ingresos medios-bajos y de Panamá (-0,7 % a favor de las mujeres) dentro de los países con ingresos altos¹³.

Según este análisis internacional, España tiene una brecha salarial del 23,2 %, superior al indicado en los informes nacionales. Esta diferencia puede explicarse por los diferentes criterios incluidos en dicho informe. Respecto al ranking, España se encuentra en la posición 13, dentro de los países de ingresos altos, por debajo de países como Francia y EE UU y por encima de Uruguay o Finlandia. Según el informe consultado para la elaboración de este apartado, España es un ejemplo de país en el que la brecha salarial de género sigue sin explicarse, especialmente en el extremo superior de la distribución salarial¹³.

Por otro lado, en el análisis según el nivel de ingresos de se puede concluir que:

- Entre los países de ingresos altos encabeza el ranking de brecha salarial de género más amplia Países Bajos, con un 39,7 % de diferencia a favor de los hombres, mientras que Panamá es el país en el que la brecha salarial se inclina a favor de las mujeres, donde ganan un 0,7 % más que los hombres. La media de brecha salarial en estos países es de 25,6 %¹³.
- Entre los países de ingresos medios-altos, el país con una mayor brecha salarial de género a favor de los hombres es Armenia, donde supone un 34,1 %, y cierra este ranking Tailandia, donde la brecha salarial es del 0 %, es decir, que existe una paridad en los ingresos mensuales percibidos por hombres y mujeres. La media de brecha salarial de género mensual en este grupo de países es del 19,2 %¹³.
- Entre los países de ingresos medios-bajos, el país con una mayor brecha salarial de género es Pakistán, con un 42,9 % de diferencia, y el de menor brecha salarial de género es Filipinas, con un -6,6 %, es decir, que como se ha comentado anteriormente, las mujeres ganan un 6,6 % más que los varones. La media de brecha salarial de género mensual en este grupo de países es del 15,8 %¹³.
- Entre los países de ingresos bajos, encabeza el ranking Sierra Leona con una diferencia del 46,6 % a favor de los hombres respecto a las mujeres y lo cierra La República Unida de Tanzania con una diferencia del 12,2 %. La media de brecha salarial mensual en este grupo de países es del 28,2 %¹³.
- Atendiendo a las medias de brecha salarial de género mensual, son los países con ingresos medios-bajos en los que esta cifra es menor, con un 15,8 %, mientras que es más elevada en los países de ingresos bajos, con un 28,2 %¹³.

- La diferencia en la brecha salarial mensual entre los países con ingresos altos y los países con ingresos bajos es solo de un 2,6 %, a pesar de que en los primeros se realizan más políticas de concienciación y se toman medidas legislativas para revertir esta desigualdad¹³.

Tabla 13. Brecha salarial de género según ingresos mensuales (media)

Países Bajos	39,7
República de Corea	36,7
Reino Unido	36,3
Suiza	36,1
Australia	31,5
Estonia	29,5
Noruega	28,7
Canadá	25,6
Argentina	25,0
Italia	24,5
EE UU	23,5
Francia	23,4
España	23,2
Uruguay	23,0
República Checa	22,8
Suecia	22,6
Finlandia	22,4
Bélgica	22,4
Eslovaquia	22,0
Chile	21,6
Luxemburgo	19,9
Portugal	19,3
Polonia	19,8
Malta	18,6
Chipre	17,7
Lituania	17,0
Letonia	16,8
Hungría	15,1
Eslovenia	7,6
Panamá	-0,7
Ingreso Alto	25,6
Armenia	34,1
Sudáfrica	28,6
Federación Rusa	27,9
Perú	21,2
México	20,2
Brasil	20,1
China	19,0
Bulgaria	14,6
Paraguay	12,3
Turquía	9,3
Albania	8,3

Costa Rica	7,78
Rumanía	5,5
Namibia	1,9
Jordania	1,9
Ecuador	1,8
Tailandia	0
Ingreso Medio-alto	19,2
Pakistán	42,9
Ucrania	25,4
Sri Lanka	18,4
Indonesia	17,8
Mongolia	14,0
Egipto	13,5
Vietnam	10,5
Túnez	8,6
Bangladesh	7,2
El Salvador	4,6
Cabo Verde	4,1
Filipinas	-6,6
Ingreso medio-bajo	15,8
Sierra leona	46,6
Gambia	44,3
Nepal	37,1
Malawi	36,2
Madagascar	28,0
Rep. Unida de Tanzania	12,2
Ingreso bajo	28,2
Mundo	20,5

Adaptada de Organización Internacional del Trabajo. Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? Versión 2019¹³.

En las economías de los países de altos ingresos, muchas mujeres eligen participar en el mercado de trabajo a tiempo parcial. En los países de ingresos medios-bajos o bajos, muchas mujeres se ven obligadas a trabajar en la economía sumergida, es decir, aceptar trabajos sin contrato laboral, donde pueden encontrar más fácilmente un trabajo con un horario y duración más flexible, que se adapte a su realidad familiar, y que suelen ser trabajos peor remunerados, como puede ser el trabajo doméstico¹³.

También, a nivel general, la situación laboral no está distribuida equitativamente entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en todo el mundo, los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de emprender su propio negocio y, esto es especialmente destacado en los países de ingresos bajos. Como se ha explicado con anterioridad, este hecho también tiene un impacto muy importante en la brecha salarial de género¹³.

a. ¿Cómo afrontar la brecha salarial de género a nivel global?

Con el objetivo de reducir la brecha salarial de género gradualmente en todo el mundo se han creado políticas y medidas a nivel internacional, como se ha mencionado con anterioridad, pero será necesario adaptarlas de forma específica a cada país, puesto que los factores

desencadenantes y que explican la brecha salarial de género varían de unos países a otros y, por tanto, requieren de intervenciones diferentes¹³.

En primer lugar, existe la necesidad de contar con datos más fiables y que incluyan el mismo tipo de parámetros. Muchos países tienen estadísticas limitadas sobre los salarios, especialmente aquellos con ingresos bajos. En ocasiones son datos recabados en encuestas esporádicas que omiten a la población o a los trabajadores no registrados en los sistemas nacionales de seguridad social. Si los datos no son fiables llevan a cálculos sesgados y, por tanto, a un análisis que no se corresponde con la realidad. Es necesario incluir registros con datos específicos relacionados con la brecha salarial de género que sean iguales para todos los países para poder extraer conclusiones igualitarias y más realistas¹³.

Otra medida a tener en cuenta es no abordar el problema de la brecha salarial de género desde un punto de vista simplista, es decir, mediante la medida de la diferencia salarial entre hombres y mujeres sin tener en cuenta los factores que influyen para que exista dicha brecha salarial de género. Para ello, entre otras medidas, se deben realizar análisis de la evolución temporal de la brecha salarial de género, así como de la evolución de los factores que afectan a dicho problema, como el nivel de educación de las mujeres, el acceso a puestos de trabajo de responsabilidad, la maternidad, etc¹³.

Otro de los ejercicios a realizar es abordar la parte que la OIT denomina “brecha salarial explicada” a través de la educación, la polarización y la segregación ocupacional. Se entiende por “explicada” aquella parte de la brecha salarial que se puede justificar mediante las diferencias en los atributos del mercado de trabajo de hombres y mujeres, incluyendo el nivel de educación de estos y sus elecciones en cuanto a ocupaciones. Cabe destacar que al decir que una parte de la brecha salarial de género se puede explicar no implica que dicha parte de la brecha sea admisible ya que refleja en si misma desigualdades de género en el acceso a la educación o en otras esferas del hogar y el trabajo. Resulta sorprendente que el informe de la OIT encuentre que, en muchos países, solo se puede explicar una pequeña parte de la brecha salarial de género mediante diferencias en los niveles de educación entre hombres y mujeres. En los países con ingresos altos, la educación contribuye a una media de 1 % de la brecha salarial de género. En estos países el nivel educativo de las mujeres es, en muchos casos, superior al de los hombres y, por tanto, el nivel de educación no puede ser una explicación para la brecha salarial de género. Otro factor que contribuye a la brecha salarial en la segregación ocupacional, que surge como consecuencia de los estereotipos y creencias arraigadas de que ciertos tipos de trabajo solo pueden ser desempeñados por hombres o por mujeres y que influyen en los empleadores. Este hecho afecta claramente a la elección de la formación, por ejemplo, las mujeres tienen menos probabilidad de emprender estudios en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas que ofrecen posiciones laborales mejor retribuidas¹³.

Otra de los frentes a abordar es “la brecha salarial de género no explicada”. Se entiende por “no explicada” a aquella brecha que permanece sin explicación por diferencias en la educación y en otros atributos del mercado de trabajo, tales como la edad, la experiencia, la ocupación o la industria o, lo que es lo mismo, la subvaloración del trabajo de las mujeres en comparación con los hombres por el mismo tipo de actividad, es decir, la discriminación. Esta discriminación tiene lugar cuando las mujeres reciben un salario menor que los hombres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. Esto incluye también aquellos casos en los que a dos trabajos iguales se les asignan diferentes cargos, dependiendo del género de la persona que lo desempeña y su remuneración varía, resultado en salarios más elevados en los hombres. Por otro lado, existe la discriminación salarial indirecta, más sutil y difícil de detectar que se manifiesta en diferentes estructuras y prácticas que incluyen, por ejemplo, la forma en que se

estructuran los salarios y la ponderación relativa en la remuneración global de los cargos superiores o de las primas con las que se recompensan las horas extra. En estas situaciones, las mujeres tienen una mayor probabilidad de ser discriminadas por hacerse cargo de sus responsabilidades familiares¹³.

Para conseguir una remuneración salarial igualitaria entre hombres y mujeres, son cada vez más los países que han aprobado en su legislación nacional prohibiciones de realizar pagos inferiores por un trabajo igual. Aun así, solo un 40 % de los países ha adoptado el principio pleno de “pago igualitario por trabajo de igual valor”. Además, muchos países han tomado medidas para promover la transparencia salarial y exponer las diferencias entre hombre y mujeres o la implantación de auditorías en empresas con un cierto número de empleados¹³.

b. Disminución de la brecha salarial de género en el mundo

El organismo internacional World Economic Forum ha establecido como forma de evaluar la evolución de la brecha salarial de género un parámetro que denomina “gender gap closed”, término que se puede traducir como brecha salarial cerrada y que se define como el porcentaje de brecha salarial reducido durante un periodo de tiempo determinado¹⁴.

Según el análisis elaborado por el World Economic Forum, el país donde se ha reducido más la brecha salarial de género en los últimos años es Islandia, en concreto lidera el ranking desde hace doce años. Islandia es el país donde más se ha cerrado la brecha de género, con un 89,2 %, 1,5 puntos porcentuales más que el año anterior y 3,1 puntos porcentuales por encima de Finlandia, segundo país del ranking. El liderazgo de Islandia se debe, entre otros motivos a que es el país que mejor desempeña las políticas de igualdad y sigue mejorándolas con el tiempo. A su vez, Islandia es uno de los pocos países donde las mujeres ocupan los lugares más altos dentro de los cargos institucionales del país durante casi el mismo tiempo que los hombres en los últimos 50 años. Como ejemplo, podemos destacar que el 39,7 % de los cargos políticos parlamentarios y el 40 % de los ministerios están ocupados por mujeres¹⁴. A pesar de ello, en Islandia hay áreas de mejora en la paridad de género, por ejemplo, la proporción de mujeres que trabaja a jornada parcial es superior a la de hombres, con un 47,8 % de las mujeres, comparado con el 27,9 % de los hombres¹⁴.

Cabe destacar que EE UU ocupa el puesto número 30 en la última edición de este análisis, 23 puestos por encima del año anterior. Esta subida se debe a un aumento del 3,9 % en la brecha de género cerrada en comparación con el informe previo. De hecho, EE UU ha cerrado la brecha de género en un 76,3 %. Este gran paso hacia delante se puede explicar, entre otros factores, al empoderamiento político que ha supuesto que el doble mujeres ocupen cargos representativos respecto al año anterior. De hecho, en enero de 2021 las mujeres que ocupaban cargos políticos ha amentado de un 21,7 % hasta un 46,2 % y la participación de las mujeres en el congreso estadounidense ha aumentado de un 23,6 % hasta un 27,3 %. Por otro lado, respecto a la remuneración económica, sigue existiendo una fuerte diferencia entre hombres y mujeres, ya que éstas tienen unos ingresos que suponen el 65,4 % del de los hombres¹⁴.

En el caso de España, se ha visto un gran retroceso en la brecha salarial cerrada en el último año, ya que ha pasado de estar en la posición ocho a descender hasta la catorce, es decir, un descenso de seis puestos en el ranking mundial¹⁴. (Tabla 14)

Tabla 14. Los 10 países con una mayor reducción de la brecha salarial de género en el año 2021.

Puesto	País	Brecha de género cerrada
1	Islandia	89,2 %
2	Finlandia	86,1 %
3	Noruega	84,9 %
4	Nueva Zelanda	84,0 %
5	Suecia	82,3 %
6	Namibia	80,9 %
7	Ruanda	80,5 %
8	Lituania	80,4 %
9	Irlanda	80,0 %
10	Suiza	79,8 %

Adaptada de: World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2021¹⁴.

Al analizar por áreas geográficas se observa que existen diferencias significativas entre ellas. Europa Occidental es la región que más ha avanzado en la reducción de la brecha salarial de género, un 77,6 %, con una clara tendencia a seguir en este camino, seguida por América del Norte, con un 76,4 %, seguida de América Latina y el Caribe con un 71,2 % y Europa del Este y Asia Central con un 71,1 %. Por debajo del 70 % se encuentran la región de Asia y el Pacífico, justo por delante de África subsahariana, con un 67,2 % y superando al Sur de Asia con un 62,3 %. La región de Oriente Medio y el Norte de África sigue siendo el área con mayor brecha salarial de género con un 60,9 %¹⁴.

c. La brecha salarial de género en los “trabajos del futuro”

Monitorizar la paridad de género en el desarrollo de “trabajos de futuro”, es decir, en los puestos de trabajo que se empiezan a demandar actualmente y que supondrán una gran masa laborar en un futuro próximo, proporciona un indicador temprano de paridad en los trabajos emergentes que serán más relevantes en los próximos tiempos¹⁴.

Según un estudio impulsado por The World Economic Forum junto con LinkedIn Economic Graph Team hay 99 roles laborales emergentes, cuya demanda está creciendo rápidamente y que se clasifican en 8 grupos diferenciados en base a un perfil distintivo¹⁴.

Tras el análisis de estos puestos, solo 2 de ellos muestran paridad de género, mientras que en el resto hay una grave infrarrepresentación de las mujeres. Este hecho puede ser el germen de un impacto negativo en las brechas salariales de género del futuro¹⁴.

Estos 8 grupos de puestos de trabajo incluyen roles de interacción con nuevas economías como marketing y ventas, cultura, producción y desarrollo de contenido, así como roles de desarrollo de nuevas tecnologías como ingeniería, inteligencia artificial, etc¹⁴.

Los resultados de este análisis muestran que hay una mayor probabilidad de brecha salarial de género en aquellos campos en los que se requieran habilidades técnicas disruptivas, como por ejemplo Cloud computing, donde las mujeres solo representan el 14 % de la masa laboral, en ingeniería, donde suponen el 20 % o en data e inteligencia artificial donde suponen el 32 %¹⁴.

El mercado laboral continúa mostrando tendencias de segregación ocupacional en las profesiones del futuro. Los profesionales relacionados con las nuevas tecnologías y, en concreto, la programación ha supuesto los primeros ejemplos de cómo las culturas de organización y profesionales pueden cementar las bases de segregación de género. La segregación de género es un factor clave para explicar la desigualdad salarial, ya que los roles emergentes con menor representación de mujeres tienen una remuneración superior a la media.

El trabajo anteriormente mencionado sugiere además que las funciones realizadas tradicionalmente por mujeres de ingresos bajos o medios se verán más afectadas por la destrucción de empleos como consecuencia de la automatización o el empleo de robots. Este hecho puede agravar aún más la representación de las mujeres en el mercado laboral, reduciendo su presencia¹⁴.

Las cifras del estudio muestran que desde 2018 la brecha salarial de género en las profesiones emergentes han experimentado pocos avances. Por ejemplo, la proporción de mujeres en el sector de desarrollo de producción ha aumentado en solo un 1,7 %, siendo el campo con un mayor crecimiento de representación femenina dentro de todas las profesiones emergentes analizadas en este estudio. Por el contrario, se ha visto un decrecimiento en la proporción de mujeres que se dedican al sector de Cloud computing de un 0,2 % desde 2018. Estos datos son similares en todos los sectores analizados en el estudio consultado¹⁴. (Ver Tabla 15)

Tabla 15. Crecimiento en la proporción de mujeres en los trabajos emergentes desde 2018 hasta 2021.

Creación de contenido	1,1 %
Gente y cultura	0,6 %
Marketing	1,4 %
Ventas	1,4 %
Desarrollo de producción	1,7 %
Datos e inteligencia artificial	-0,2 %
Ingeniería	0,4 %
Cloud computing	0,2 %

Adaptada de: World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2021¹⁴.

d. Cómo ha afectado la pandemia por COVID-19 a la brecha de género

Es innegable el impacto que ha tenido sobre la economía global la pandemia por la COVID-19. Los efectos negativos han afectado a todos los países y a todos los sectores económicos, y aún se desconoce el impacto real, ya que actualmente seguimos sufriendo sus efectos¹⁴.

Las evidencias muestran que, aunque la pandemia ha afectado gravemente tanto a hombres como a mujeres, éstas han experimentado un gran impacto a través de diferentes canales. El primero de ellos, se debe a que las mujeres están empleadas mayoritariamente en sectores que se han visto afectados directamente por las medidas sanitarias como el confinamiento o

las medidas de distanciamiento social y, como consecuencia, han experimentado tasas de desempleo más elevadas y una reincorporación al empleo más lenta. El segundo, es que la participación de las mujeres en la fuerza laboral cayó más que la de los hombres durante los primeros meses de la pandemia. El tercero, se debe a que la vuelta al empleo de las mujeres se ha producido de forma más lenta, con unas tasas de contratación más bajas y una menor incorporación de las mujeres a puestos de liderazgo. Otro motivo a tener en cuenta también ha sido que las mujeres han reducido la jornada laboral durante la pandemia en mayor medida que los hombres y han abandonado puestos de responsabilidad¹⁴.

La pandemia por COVID-19 ha alterado drásticamente la forma de trabajar de hombres y mujeres. Por un lado, las medidas de sanitarias han obligado a limitar el trabajo presencial y a potenciar el teletrabajo. Muchos centros de trabajo han cerrado total o temporalmente y la actividad comercial se ha reducido al disminuir el horario de apertura. En algunos países se ha evitado el despido masivo gracias a la implementación de medidas fiscales de ayuda a las empresas y de limitaciones a los despidos colectivos, y han reducido el impacto, protegiendo de esta manera el empleo femenino, pero en otros países no ha sido así¹⁴.

Aunque en algunas economías se han recuperado las tasas de empleo previas a la pandemia, el impacto de una exclusión temporal del mercado laboral puede afectar a largo plazo en las oportunidades futuras para las mujeres y originar un efecto negativo persistente. A nivel global, las reducciones en las tasas de empleo han sido más pronunciadas en las mujeres que en los hombres. Se estima que el 5 % del total de mujeres trabajadoras perdieron su trabajo frente al 3,9 % de los hombres. La pérdida de un puesto de trabajo no solo afecta a la subsistencia durante el periodo de falta de trabajo, sino que afecta a oportunidades futuras como consecuencia de pérdidas de habilidades profesionales, redes de contacto, etc¹⁴.

Otro factor a tener en cuenta es que las mujeres han sufrido la sobreexposición a las responsabilidades laborales y familiares durante la pandemia. Se han intensificado estas tareas, especialmente en el caso de las mujeres con hijos de corta edad y, aunque la contribución de los hombres ha aumentado, todavía sigue recayendo fundamentalmente en las mujeres. El cierre de los centros educativos y los cambios en las rutinas de cuidado han contribuido a que las mujeres se encuentran en desigualdad de condiciones a la hora de compaginar sus responsabilidades familiares con sus obligaciones laborales y, como consecuencia, muchas de ellas han acabado abandonando sus trabajos¹⁴.

Ha habido una aceleración en la adopción del teletrabajo y la digitalización de los procesos de formación. Esto ha tenido lugar de forma muy rápida y sin apoyo. Los centros educativos se han visto obligados a establecer sistemas de formación en remoto, lo que ha supuesto una presión en los hogares que se han visto obligados a adoptar nuevas rutinas para ayudar en la educación de los hijos. En los EE UU, las mujeres con hijos a su cargo redujeron las horas de trabajo 4 ó 5 veces más que los hombres y tuvieron más probabilidad de ser excluidas del mercado laboral. Las mujeres con hijos en edad escolar tienen más probabilidad de trabajar en horas fuera del horario laboral y esto hace que estén más preocupadas por la probabilidad de perder su trabajo. Asimismo, tienen más probabilidad de sufrir aumento del estrés debido a los cambios en su rutina laboral, la presión del cuidado familiar durante la pandemia y el trabajar en un ambiente no adecuado como es el hogar. Las mujeres realizan lo que los anglosajones denominan “doble turno”, es decir, un turno de día en el que desarrollan su empleo formal y un turno de noche en el que se dedican al cuidado del hogar¹⁴.

Anexo I. Legislación laboral nacional y europea

Normativa internacional:

1951. Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo

Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

1957 (actualizado en 2012). Tratado de Funcionamiento de la Unión. Artículo 157.1

Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

1979. Asamblea General de Naciones Unidas (OIT) C111

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Normativa europea:

2000. Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Artículo 23

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

2006. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo

Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

2014. Recomendación de la Comisión Europea (2014/124/UE)

Facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en materia de retribución y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

2017-2019. Plan de Acción de la UE 2017 – 2019

Aborda la brecha salarial entre mujeres y hombres. Con 8 líneas de trabajo a ejecutar en los dos años con el objetivo de combatir la brecha salarial que afecta a todos los Estados miembros.

2019. Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo

Relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Normativa española:

1078. Constitución Española (Artículos 14 y 35)

Los españoles y españolas son iguales ante la ley sin que exista ningún tipo de discriminación, tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus

necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse por discriminación por razón de sexo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Artículo 5)

Recoge el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo y en la afiliación y participación en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) (Artículo 22.3)

Recoge que “La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”.

(Artículo 28) se describe que “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente [...] sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo...”.

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Obedece a la existencia todavía de una importante concentración de las mujeres en empleos a tiempo parcial y en sectores y/o posiciones con salarios más bajos. Se centra el texto en tres aspectos fundamentales: la igualdad de remuneración por razón de sexo en trabajos de igual valor, la corresponsabilidad que incluye la homologación de obligaciones y derechos de padres y madres, y el derecho a solicitar la adaptación de la distribución y duración de la jornada incluido el derecho a la prestación de trabajo a distancia con la finalidad de conciliar.

El Real Decreto Ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como de su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Se recoge que, con el fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva.

El Real Decreto Ley 3/2021, de 2 de febrero

Por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, modifica el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social con el fin de abordar la brecha de género que se pone de manifiesto de forma más patente en el momento de acceder a una prestación del sistema de la Seguridad Social, estableciendo un complemento económico de compensación por maternidad.

Bibliografía:

1. Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones. CEOE y PWC. Disponible en: <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/social/analisis-de-la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-identificando-las-causas>. Último acceso: junio 2022.
2. Muriana P. Guía informativa 2022. Brecha salarial y feminización de la pobreza. Ed. Instituto Andaluz de la Mujer.
3. Brecha salarial: causas e indicadores. Ed. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz. ISBN: 84-89630-40-2 978-84-89630-40-6.
4. Brecha salarial de género en Europa: hechos y cifras (infografía). Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200227STO73519/brecha-salarial-de-genero-en-europa-hechos-y-cifras-infografia>. Último acceso: junio 2022.
5. Comprender la brecha salarial de género: definición y causas. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>. Último acceso: junio 2022.
6. INE. Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287. Último acceso: junio 2022.
7. UGT. La subida del salario mínimo interprofesional (SMI) acorta la brecha salarial entre mujeres y hombres. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_brecha_salarial_2022_dia_de_la_mujer.pdf. Último acceso: junio 2022.
8. CCOO Servicios: CCOO se mueve contra la brecha salarial. Disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Informe-BRECHA-SALARIAL-2022.pdf>. Último acceso: junio 2022.
9. Comisión Europea. Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Disponible en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5>. Último acceso: junio 2022.
10. Brecha salarial en el mundo rural. Disponible en: <https://amecopress.net/22-febrero-dia-de-la-igualdad-salarial>. Último acceso: junio 2022.
11. Ministerio de Medio Ambiente Medio Rural y Medio Marino. Diagnóstico de la desigualdad de género en el Medio Rural. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/documentodivulgativo_tcm30-151117.pdf. Último acceso: junio 2022.
12. Women for a Healthy Economy. Informe 12. Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural. Disponible en: https://closinggap.com/wp-content/uploads/2022/02/CG_Informe_rural.pdf. Último acceso: junio 2022.
13. Organización Internacional del Trabajo. Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? Versión 2019. ISBN 978-92-2-132009-8 (versión electrónica en PDF). Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712957/lang--es/index.htm. Último acceso: junio 2022.